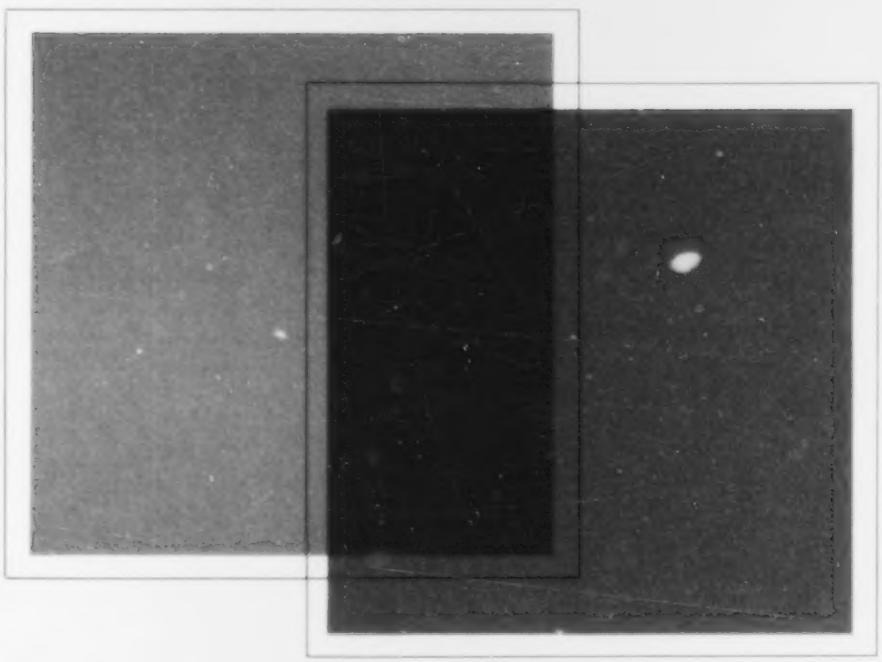
Travail Québec

L'évolution des relations du travail dans les pays industrialisés

Un entretien avec les professeurs
René Doucet Marcel Côté, et Maurice Lemelin
de l'École des hautes études commerciales

Une entrevue de Marcelle Leclerc



Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
Service
des communications

105-06394/

L'évolution des relations du travail dans les pays industrialisés

Un entretien avec les professeurs
René Doucet Marcel Côté, et Maurice Lemelin
de l'École des hautes études commerciales

Une entrevue de Marcelle Leclerc

L'évolution des relations du travail dans les pays industrialisés

Un entretien avec les professeurs
René Doucet Marcel Côté, et Maurice Lemelin
de l'École des hautes études commerciales

- la participation des travailleurs à la gestion des entreprises
- la négociation collective avec les sociétés multinationales
- la négociation collective dans le secteur public

une entrevue de Marcelle Leclerc

Du 24 au 29 mai dernier, avait lieu à Montréal la Conférence internationale sur les tendances en relations industrielles et en relations du travail, regroupant plusieurs centaines de participants venus, pour la très grande majorité, des pays industrialisés du globe (un seul pays du tiers-monde, la Jamaïque, y était représenté). Une trentaine de spécialistes y ont présenté les principales communications sur les six thèmes (divisés en vingt-et-un sous thèmes) qui ont été abordés: la négociation collective dans le secteur public, les techniques et orientations nouvelles de la négociation collective, l'évolution de la main-d'oeuvre sur le marché du travail, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, l'internationalisation des relations industrielles (la croissance des multinationales et des syndicats) et le rôle de l'État.

Marcelle Leclerc, agent d'information au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre a assisté à cette conférence. Elle en a fait le sujet d'une entrevue avec trois professeurs de l'École des hautes études commerciales qui ont participé à tous les travaux de trois des six ateliers de la conférence. Ce sont les professeurs Marcel Côté (la participation des travailleurs à la gestion des entreprises), René Doucet (l'internationalisation des relations industrielles) et Maurice Lemelin (la négociation collective dans le secteur public).

Nous publions ici le texte de cette entrevue, assorti d'éléments d'information sur les systèmes de participation des travailleurs qui sont en cours ou à l'état de projet en Europe et en Australie, ainsi que sur l'état des revendications ou des réalisations en ce qui a trait au contrôle social sur les activités des sociétés multinationales.

M. Leclerc:
Il ressort des communications des principaux conférenciers à cette conférence internationale que les relations du travail dans les pays industrialisés évoluent principalement dans les directions suivantes: sur le continent nord-américain, vers la centralisation de la négociation collective — en vertu d'accords entre syndicats et patronat ou à la faveur de lois favorisant la négociation centralisée au niveau de chacun des secteurs industriels — et vers l'extension de la portée de la convention collective; en Europe et en Australie, vers l'accroissement des structures et du degré de participation des travailleurs aux prises de décision dans l'entreprise, soit à l'initiative des parties, soit en vertu de mesures législatives spécifiques; dans l'ensemble des pays industrialisés, vers l'accroissement de la syndicalisation et de la négociation collective dans le secteur public et vers la prise en compte du facteur « productivité » dans ce secteur; dans l'ensemble des pays industrialisés aussi, vers l'internationalisation de la négociation collective avec les sociétés multinationales et vers la réglementation par des États, des groupes d'États ou un organisme international, de la conduite des sociétés multinationales, à la suite surtout des revendications de plus en plus pressantes du mouvement syndical à ce sujet; dans plusieurs pays européens et en Amérique du Nord, vers l'intervention accrue de l'État dans les relations du travail pour l'un ou l'autre de ces trois motifs: la protection des intérêts de la population, l'harmonisation avec les politiques gouvernementales de développement et la modification des rapports de force entre les parties; et, enfin, dans tous ces pays, une orientation vers des politiques d'immigration davantage fondées sur les besoins des marchés du travail nationaux. Cela rend compte de l'ensemble des travaux de la conférence.

Nous n'aborderons toutefois, au cours de cet entretien, que trois sujets: ceux qui ont été étudiés aux ateliers auxquels vous avez participé.

D'abord, une question générale: quels sont, selon vous, les éléments d'information les plus neufs qui ont été communiqués à la conférence sur les thèmes abordés par ces trois ateliers, quels sont ceux qui présentent le plus grand intérêt d'un point de vue québécois et quels sont, s'il y a lieu, les sujets qui ont été laissés dans l'ombre alors qu'ils auraient mérité d'être soulignés? Si vous le voulez bien, nous commencerons par les systèmes de participation des travailleurs dans l'entreprise, systèmes qui semblent confinés, pour l'instant, aux pays européens et à l'Australie.

M. Côté:
Il est important, dès le départ, de faire quelques mises en garde. Premièrement, il est difficile de parler de façon globale de la participation des travailleurs en Europe et en Australie, parce que les formes et les degrés de participation varient grandement d'un pays à l'autre, et parce que dans certains pays la participation est régie, depuis un bon nombre d'années déjà, par des lois spécifiques alors que dans d'autres pays la réglementation pertinente n'est qu'à l'état de projet.

Deuxièmement, le concept de participation qui, pour plusieurs personnes ici, est synonyme de cogestion et d'autogestion, recouvre en réalité plusieurs types de structures de participation, depuis les comités de consultation et d'information jusqu'aux conseils de cogestion et d'autogestion. Le pouvoir des travailleurs, dans ces systèmes de participation, varie dans la même mesure que les systèmes eux-mêmes.

Troisièmement, il faut aussi tenir compte de la nature et de la taille des entreprises. En Europe et en Australie, les systèmes de participation varient selon la nature des entreprises et leur dimension. Je déplore qu'on n'ait pas fait mention de la petite entreprise à cette conférence. Il n'y a été question que des grandes entreprises nationales, alors qu'il eût été intéressant de savoir comment fonctionnent les systèmes de participation des travailleurs dans les petites entreprises qui, en France par exemple, représentent plus de 80% de la totalité des entreprises.

M. Leclerc:
De tous les systèmes qui ont été étudiés à la conférence, quel est celui qui a le plus retenu votre intérêt?

M. Côté:
C'est le système de participation proposé dans le projet de loi de la Communauté Économique Européenne sur le Statut des sociétés européennes. Ce projet de loi qui, à ce qu'on dit, devrait être adopté sous peu, ouvre la voie à des innovations qui, pour pleines de promesses qu'elles soient, laissent présager plusieurs problèmes.

Comment seront surmontées ces difficultés? C'est cela, entre autres, qu'il sera intéressant de voir. voir.

Par exemple, la centralisation à l'échelle européenne de la négociation collective et des structures de participation pose le problème de l'autonomie de chaque pays, de chaque centrale syndicale et de chaque groupe d'employés, chacun pouvant avoir des besoins et des objectifs différents.

Les systèmes de participation en Europe et en Australie

M. Leclerc:
Voulez-vous nous rappeler quelles sont les structures de participation qui sont proposées par ce projet de loi et quelles sont celles qui existent déjà en Europe et en Australie?

M. Côté:
Le projet de loi de la C.E.E., qui propose la formation de sociétés européennes — c'est-à-dire de sociétés transnationales issues de la fusion de sociétés établies dans les États membres de la Communauté, prévoit une structure de participation des travailleurs aux décisions de la société européenne, à deux niveaux: 1) au niveau du personnel, par l'intermédiaire de Conseils ouvriers représentant les travailleurs de toutes les filiales de la société; 2) au niveau de la direction de la société, où les représentants des travailleurs formeront le tiers des membres du Conseil de contrôle, dit aussi Conseil de surveillance (l'équivalent du Conseil d'administration). Cette structure de participation viendra se superposer à des structures de participation semblables dans chacun des établissements de la société européenne. Cette structure existe déjà dans certaines entreprises de certains États membres, et l'on s'oriente vers une uniformisation des lois nationales qui amènera tous les sociétés nationales de 500 travailleurs et plus à instituer une structure de participation semblable.

La compétence du conseil ouvrier européen, qui doit être formé dans toutes les sociétés européennes ayant des établissements dans les États membres, s'étend au droit à l'information sur toutes les questions qui touchent la gestion de la société et qui peuvent avoir des répercussions directes sur les travailleurs. Par exemple, il doit être consulté avant que ne soient prises les décisions économiques importantes, il doit approuver le programme social... Par ailleurs, les membres sont tenus de garder le secret sur les questions confidentielles, même s'ils sont élus par les travailleurs. Certains membres peuvent être élus par les syndicats ou par des groupes de travailleurs.

On propose aussi, en plus de l'assemblée des actionnaires, un double système d'administration: un conseil de gestion responsable de la gestion des activités courantes de l'entreprise et un conseil de contrôle (équivalent du conseil d'administration) qui, entre autres, désigne et contrôle les membres du conseil de gestion, prend les décisions stratégiques et vérifie les résultats. Les travailleurs ne sont pas représentés au conseil de gestion mais ils le sont au conseil de contrôle. Après de longues discussions, le Parlement européen a proposé, en juillet 1974, que le conseil de contrôle des sociétés de 500 employés ou plus soit composé d'un tiers de représentants des actionnaires, d'un tiers de représentants des travailleurs et d'un tiers de membres nommés par ces deux groupes, indépendants d'eux et devant représenter l'« intérêt général ». Par un vote majoritaire, les travailleurs peuvent toutefois refuser d'être représentés à ce conseil. Voilà pour la future société européenne.

Quant aux comités d'entreprise et conseils ouvriers qui existent déjà dans plusieurs entreprises, il faut savoir qu'en Allemagne de l'Ouest, en Australie et en Italie, entre autres, il y a, dans les entreprises, des conseils ouvriers qui sont composés exclusivement de représentants des travailleurs et qui participent aux décisions relatives aux conditions de travail au niveau de l'atelier et au niveau de l'entreprise. Daus un certain nombre de pays: Pays Bas, Belgique, France et pays scandinaves, on reconnaît l'existence de comités d'entreprise formés de représentants de l'employeur et des travailleurs. Ces conseils sont indépendants des syndicats, car ils sont sensés jouer le rôle d'agents de liaison entre les travailleurs, les syndicats et la direction.

M. Leclerc:
Ces conseils ouvriers et comités d'entreprises constituent des structures parallèles à celles des syndicats et ils semblent jouer, au niveau de l'entreprise, un plus grand rôle que les syndicats. Leur champ d'intervention est très vaste et couvre des questions qui, ici, sont régies par les conven-

tions collectives. Ces structures parallèles, qui constituent une sorte de tampon entre les syndicats et les employeurs et à l'intérieur desquelles les représentants des travailleurs sont appelés à jouer un rôle de médiateurs, en quelque sorte, permettent-elles une participation réelle des travailleurs aux prises de décision? Et comment expliquez-vous une telle différence entre ce régime et celui qui est en vigueur au Québec et aillleurs en Amérique du Nord?

M. Côté:
C'est un fait: ces conseils et comités constituent une structure tampon entre la direction et les syndicats. Ce qui met les représentants des travailleurs à ces conseils et comités dans une position délicate. On a d'ailleurs beaucoup parlé à la conférence des conflits de loyauté que crée ce type d'organisme, entre autres problèmes sur lesquels nous reviendrons.

M. Lemelin:
Il faut faire ici une distinction au sujet du régime de négociation collective et des conventions collectives. Les conventions collectives européennes n'ont pas la même portée qu'ici. Premièrement, plusieurs clauses obtenues ici par négociation sont obtenues en Europe par voie de législation. Deuxièmement, les syndicats européens ont traditionnellement compté sur la loyauté de leurs membres, de sorte qu'on ne retrouve généralement pas de clause de sécurité syndicale. Troisièmement, la négociation collective, en Europe, se fait habituellement au niveau de l'industrie ou d'un secteur économique. Les accords qui en résultent établissent souvent des normes minimales afin de protéger l'employeur marginal. Quatrièmement, la méthode de règlement des réclamations (des griefs) et la procédure d'arbitrage ont beaucoup moins d'importance en Europe qu'ici. Par conséquent, les conventions collectives sont souvent moins élaborées et moins « légalistes ». Finalement, lorsque les ententes signées, les lois ou la tradition contraignent l'employeur à consulter ses travailleurs, la consultation se fait avec les comités plutôt qu'avec les syndicats.

M. Leclerc:
Alors, la convention collective ne protégerait pas suffisamment les intérêts des travailleurs?

M. Lemelin
Disons plutôt que le contexte européen a fait qu'en plus de la convention collective, d'autres formes de protection ont été recherchés, notamment par le moyen des lois.

M. Côté:
Ce que je viens de dire au sujet du rôle des représentants des travailleurs au sein des conseils ouvriers s'applique peut-être beaucoup plus à l'Allemagne de l'Ouest et à l'Australie, parce que ce type de structure n'existe pas dans tous les pays européens (par exemple, un conférencier a dit que ce n'est pas le cas en Grande-Bretagne où même le « shop steward » a beaucoup moins de pouvoir que les conseils ouvriers). Mais il semble qu'on veuille étendre ce système à l'ensemble des pays européens. Et il est certain que cela va créer des difficultés aux syndicats. Ils devront décider ce qui, au niveau de l'atelier et de l'entreprise, devrait être négocié et faire partie de la convention collective: par exemple, les modifications des conditions de travail par suite de changements technologiques, la formation professionnelle, le recyclage ou la reconversion... Mais on ne peut tout de même pas dire que les conseils ouvriers jouent un rôle de médiateur: ils devraient plutôt être de très forts collaborateurs du syndicat. Et il demeure que l'intention dans laquelle on a formé ces conseils est de redonner aux travailleurs, au niveau de l'atelier, un droit de regard sur tout ce qui les touche directement, tous les jours, à chaque instant.

M. Leclerc:
D'autres problèmes ont été soulevés au sujet de ces conseils ouvriers...

M. Côté:
L'un des conférenciers a parlé d'une certaine forme d'oligarchie: il y aurait des représentants des travailleurs qui défendraient bien plus leurs intérêts propres que ceux des travailleurs. On a aussi soulevé le problème de l'absence de représentation de certaines catégories de travailleurs: les ouvriers les moins qualifiés, les femmes et les immigrants. Enfin, on a souligné la tendance à la professionnalisation du poste de conseiller. En Australie, afin d'éviter qu'un petit groupe de travailleurs ne monopolise les conseils ouvriers et afin de prévenir la professionnalisation, on propose que les élections aux postes de conseillers soient plus rapprochées afin de favoriser un plus grand roulement du personnel au sein de ces conseils. On propose aussi que les conseillers

La participation des travailleurs dans l'entreprise en Europe occidentale et en Australie

Trois types de participation représentative des travailleurs dans l'entreprise, selon les niveaux d'activité: le personnel, la gestion et l'administration:

Le niveau du personnel

Les *Conseils ouvriers* représentant les intérêts des travailleurs en ce qui a trait aux conditions de travail à l'échelon de l'usine ou de l'entreprise. Ils sont composés de représentants des travailleurs exclusivement. C'est le type de structure qui existe en Allemagne de l'Ouest, en Australie et, depuis peu, en Italie.

Les *Comités d'entreprise mixtes*, composés de représentants des travailleurs et de l'employeur: Pays-Bas, Belgique, France et pays scandinaves. Dans les pays scandinaves et en Italie, ces organismes sont constitués en vertu d'« ententes nationales ». Dans les autres pays mentionnés, ils sont prévus par la loi.

Ces deux types d'organismes sont formellement indépendants des syndicats.

La *dimension de la participation* des travailleurs dans l'entreprise, par le truchement de ces Conseils et Comités, varie grandement selon les droits qui leur sont accordés: information, consultation et cogestion. C'est en Allemagne de l'Ouest et en Australie que le champ d'action des Conseils ouvriers (élus par tous les travailleurs de l'entreprise) est le plus vaste. Institués en vertu de la loi depuis la fin de la première guerre mondiale, leurs droits s'étendent à la cogestion pour les questions de personnel et les programmes sociaux. Dans les sociétés à établissements multiples, des Conseils ouvriers sont constitués à l'échelle de l'ensemble de la société, composés de délégués des Conseils ouvriers formés à l'échelon de chaque établissement.

En Allemagne de l'Ouest, par exemple, la loi accorde aux Conseils ouvriers des droits de cogestion dans les domaines suivants: la réglementation relative à l'organisation du travail, aux horaires de travail et aux temps de repos quotidiens, au travail supplémentaire et au travail temporaire de brève durée; la préparation des horaires de congés, l'installation d'instruments de mesure du rendement des employés, les règles de sécurité, la fixation des dates de versement de la rémunération et du lieu où elle est versée, l'administration des programmes sociaux qui sont particuliers à une entreprise donnée, l'assignation et l'avis d'assignation des unités de logement mises à la disposition des travailleurs, la fixation des taux de rémunération selon la tâche et à la pièce, l'adoption des principes de rémunération et l'introduction de nouvelles méthodes de rémunération, et l'établissement des principes sur lesquels s'appuie la procédure de présentation des propositions et suggestions. Les Conseils ont aussi un droit de cogestion lorsque se produisent des changements technologiques pouvant affecter les lieux de travail, le volume de travail et l'environnement; en l'occurence, les Conseils peuvent exiger que des mesures correctives soient prises en accord avec les conclusions et recommandations (approuvées) de travaux d'étude faits par des spécialistes en ergonomie. Il y a aussi le droit de cogestion en ce qui a trait aux politiques de sélection du personnel et de formation professionnelle de la main-d'oeuvre. S'il survient des changements majeurs du mode de fonctionnement de l'entreprise, l'employeur et les Conseils ouvriers doivent passer un accord établissant le partage des intérêts et, si ces changements entraînent des désavantages économiques pour les travailleurs, ils doivent s'entendre sur les mesures à prendre pour corriger la situation.

« Par conséquent, en RFA et dans une moindre mesure en Australie, les droits légaux des Conseils ouvriers surpassent, et de loin, les droits de leurs collègues dans d'autres pays, y compris les « shop stewards » en Grande-Bretagne ».

Une réelle participation des travailleurs au niveau de chaque atelier, par l'intermédiaire de ces Conseils, « est toutefois restreinte par des problèmes découlant de la nature de la fonction que remplissent les Conseils. Ils sont censés remplir le rôle d'agent de liaison entre les travailleurs, les syndicats et la direction, agissant alors comme une sorte de tampon entre des sphères d'intérêts conflictuels. »

Ces problèmes sont: le *problème d'une représentation équitable:* certains groupes de travailleurs sont sous-représentés au sein de ces Conseils (parmi les « cols bleus »: les femmes, les immigrants et les ouvriers qui font partie des équipes de relève ont moins de chance de se faire entendre et de faire élire leurs candidats que les ouvriers les plus qualifiés); le *problème de l'intégration:* «...la direction tente habituellement d'utiliser les fonctions des conseillers à ses propres fins afin de les intégrer au système social existant dans l'entreprise »,; le *problème de la solidarité*: «... les Conseils doivent prendre en considération à la fois les intérêts des travailleurs et les objectifs de la direction ».

Le niveau de la gestion: la représentation minoritaire aux Comités de gestion des sociétés anonymes

Les deux types les plus connus de participation à ce niveau:

Le *directeur du travail en Allemagne de l'Ouest* (en vertu de la Loi sur la cogestion de 1951) dans les industries cogérées des mines et de la sidérurgie. Il est

nommé de la même manière que les autres membres du Comité de gestion, mais il ne peut être désigné sans l'accord des représentants des travailleurs au Conseil de contrôle lesquels prennent habituellement l'initiative de cette désignation.

(En RFA, les sociétés publiques et privées ont une structure administrative à double palier, au lieu de l'habituel conseil d'administration unique: un *Conseil de contrôle*, élu par l'assemblée des actionnaires, auquel il appartient d'orienter la politique générale et de contrôler les activités des sociétés, et un *Comité de gestion*, désigné par le Conseil de contrôle, qui est chargé de la conduite des affaires courantes. Cette structure est aussi celle de certaines catégories de sociétés — et elle est le plus souvent facultative — dans d'autres pays, notamment: l'Australie, la France, les Pays-Bas, et le Danemark).

Le directeur du travail est membre de plein droit du Comité de gestion, exécutant surtout les fonctions d'un directeur de la gestion du personnel et de l'administration des programmes sociaux.

Le *directeur-travailleur* dans l'industrie sidérurgie *en Grande-Bretagne*. Il est nommé par les syndicats, mais il n'a aucune fonction de gestion et n'a aucune responsabilité administrative.

La fonction du directeur du travail en RFA pose *le problème de la double allégeance*. Il participe sur un pied d'égalité à la formulation de la politique générale de la société, bien qu'il soit principalement chargé de l'ensemble des questions sociales et des questions de personnel. « D'où une double allégeance fondamentale: le directeur du travail est responsable à la fois de la bonne administration de l'entreprise et de la représentation effective des intérêts des travailleurs ».

Le niveau de l'adminisration

1 — La représentation minoritaire aux Conseils de contrôle (dits aussi: « conseils de surveillance »)

Des représentants des travailleurs sont admis à faire partie, en minorité, des Conseils d'administration ou de contrôle des entreprises en Australie, en France, aux Pays-Bas, au Danemark et en Allemagne de l'Ouest (à l'exception, dans ce dernier pays, des mines et de la sidérurgie). Dans les autres secteurs industriels en RFA, tout comme en Australie, les représentants des travailleurs n'occupent qu'un tiers des sièges aux Conseils de contrôle. Même la loi sur la cogestion, récemment adoptée en RFA, applicable à toutes les sociétés qui ont plus de 2,000 employés, accorde une majorité décisive aux représentants des actionnaires en donnant un droit de vote décisif au président du Conseil qui doit être issu du groupe des actionnaires.

Dans les autres pays d'Europe centrale mentionnés ci-dessus, les représentants des travailleurs sont minoritaires et en France, ils sont même restreints à un rôle purement consultatif. Le projet de loi de la CEE sur le statut de la société européenne prévoit aussi une représentation minoritaire des travailleurs au Conseil de contrôle.

2 — La représentation paritaire aux Conseils de contrôle

L'Allemagne de l'Ouest est le seul pays où existe un système de représentation paritaire des travailleurs aux Conseils de contrôle dans le secteur des mines et de la sidérurgie. La loi sur la cogestion dans ce secteur prescrit un nombre égal de représentants du « capital » et du « travail », les premiers nommés par l'assemblée des actionnaires et les seconds par les Conseils ouvriers et les syndicats.

En Europe centrale, « les fonctions qui relèvent légalement des Conseils de contrôle sont principalement l'élection et la surveillance des membres du Comité de gestion. En pratique, surtout en période de transactions financières heureuses, ils ne font guère plus que coordonner et conseiller les Comités de gestion, et ratifier de façon formelle les décisions que ces derniers ont déjà prises. En Allemagne de l'Ouest, les Conseils de contrôle se réunissent habituellement tous les trois mois. Leurs activités sont donc assez éloignées de la gestion effective des affaires dans l'entreprise ».

« On peut dire en résumé que les régimes actuels de participation des travailleurs aux Conseils de contrôle en Europe centrale ne permettent pas une réelle cogestion de toutes les affaires d'une société. La structure même des Conseils de contrôle et le cadre légal dans lequel ils fonctionnent ne leur permettent que bien indirectement d'exercer une influence sur les activités du Comité de gestion. Et c'est ce comité qui, de façon décisive, façonne la réalité technique, économique et sociale de l'entreprise. Le pouvoir de décision de la direction n'est pas mis en cause par ce système de représentation, mais le fondement de sa légitimité a été changé. »

Cette information, citations comprises, est tirée de la communication présentée par le professeur Friedrich Furstenberg, de l'École des sciences sociales et économiques de l'Université de Linz, Autriche.

M.L.

s'acquittent de leurs responsabilités de conseillers tout en continuant de faire leur travail habituel dans l'entreprise, comme le font les délégués d'atelier. A mon avis, ce sont là des éléments positifs qui peuvent faire échec à ceux qui seraient tentés de devenir des professionnels de la représentation.

M. Leclerc:
Quant aux autres formes de participation à des niveaux plus élevés dans l'entreprise: participation minoritaire des travailleurs aux comités de gestion, et participation minoritaire également (sauf dans les mines et la sidérurgie en Allemagne de l'Ouest) aux conseils d'administration ou de contrôle, on formule aussi des réserves à leur sujet.

M. Côté:
Oui pour les raisons suivantes: du fait, d'abord, que les représentants des travailleurs y soient minoritaires; aussi parce qu'ils s'y heurtent au problème de la double allégeance, tout comme les conseils ouvriers; enfin parce qu'ils ne détiennent pas de pouvoirs réels.

C'est peut-être le système de participation proposé pour la nouvelle société européenne dans le projet de loi de la CEE qui apportera le plus grand nombre de réponses ou de solutions à ces problèmes. Ce système de participation offre de plus grandes possibilités de participation aux travailleurs en ce qu'il étend leur champ d'intervention: il y aura participation non seulement au niveau du lieu de travail et de l'entreprise mais aussi au niveau de l'administration ou du contrôle de l'ensemble des entreprises d'une société dans tous les pays de la Communauté européenne.

M. Leclerc:
Vous semblez préférer le système de la CEE?

M. Côté:
Je me pose plusieurs questions au sujet des nouveaux problèmes que soulève ce système de participation « multinational ». Ce système ne peut éliminer les problèmes que j'ai déjà mentionnés. De plus il engendrera celui de la « représentativité »: c'est peut-être là qu'on verra apparaître les professionnels de la représentation.

M. Leclerc:
Cette structure sera parallèle, elle aussi, à la structure syndicale.

M. Côté:
Oui.

M. Leclerc:
Ces divers types de participation des travailleurs dans l'entreprise, à des degrés et à des niveaux divers, avec toutes les réserves qui sont formulées à leur endroit, constituent-ils des systèmes de participation véritable des travailleurs aux prises de décision? Est-ce que cela correspond à ce que vous entendez vous-mêmes par « participation » des travailleurs à la gestion des entreprises?

M. Côté:
Comme je le disais au début, pour moi la participation commence au niveau de l'information: lorsqu'un groupe d'employés est informé, il devrait déjà pouvoir participer, selon son niveau de compétence et selon la nature des problèmes qui le concernent. Je pense que la participation c'est beaucoup plus une question de climat de confiance entre deux personnes. Et à ce moment-là, c'est une question de jugement: il s'agit de déterminer le type de questions sur lesquelles on consulte les travailleurs, les problèmes qu'ils résolvent seuls et les problèmes qui font l'objet d'une décision conjointe. Et c'est un sujet excessivement vaste...

Pourquoi pas en Amérique du Nord?

M. Leclerc:
Comment expliquez-vous que ces systèmes de participation qui existent depuis longtemps dans plusieurs pays d'Europe et en Australie, et dont on veut étendre la portée, n'existent pas aussi en Amérique du Nord? Les syndicats nord-américains en général — du moins les centrales syndicales — s'y sont toujours opposés assez fortement, et s'y opposent encore comme l'ont affirmé certains participants à la conférence. Encore que d'autres participants, qui étaient des représentants syndicaux, se soient prononcés en faveur de la « démocratie industrielle ».

M. Côté:
Attention! Ce dont nous venons de parler, ce sont des structures formelles de participation, c'est-à-dire des structures légales. Ce sont des lois et des règlements qui imposent à l'employeur la participation des travailleurs. Je dirais qu'ici aussi les

travailleurs participent aux décisions, surtout au niveau de l'usine, mais selon une formule différente.

R. Doucet:
De nombreux exemples de participation informelle se retrouvent dans l'usine syndiquée nord-américaine. Le syndicat nord-américain, fort du monopole de représentation que lui donne son accréditation, négocie une convention collective dans laquelle sont établies des conditions de travail. Lorsqu'il négocie les taux de salaires et les heures de travail, il participe avec les dirigeants de l'entreprise à une codétermination de la politique salariale et des coûts de la main-d'oeuvre de l'entreprise. Lorsqu'il conteste par la procédure de règlement des griefs les mesures disciplinaires prises par la direction, il participe à sa façon à l'élaboration des normes de discipline de l'entreprise.

Lorsqu'enfin il convainc le directeur du personnel de modifier sa politique en ce qui a trait à l'octroi des congés ou à la distribution du temps supplémentaire afin de tenir compte des priorités de ses membres, il participe à la gestion du personnel de l'entreprise.

La résistance offerte par les syndicats nord-américains à l'introduction des modes de participation européens trouve sa source dans la philosophie d'action qui leur est propre. Orientée vers l'homme au travail, la stratégie du syndicat nord-américain consiste à revendiquer pour lui de bonnes conditions de travail et à le représenter en tout temps auprès de son employeur pour tout ce qui touche le travail. Il n'est pas surprenant alors qu'il perçoive les conseils ouvriers et les comités d'entreprises comme des structures concurrentes, sinon superflues.

M. Leclerc:
Mais les syndicats nord-américains ne réclament-ils pas une plus grande mesure de participation que cela, à des niveaux plus élevés? Ne revendiquent-ils pas une participation aux grandes décisions économiques qui déterminent le fonctionnement global de l'entreprise ou de la société, lorsqu'ils réclament, par exemple, le droit d'accès aux données économiques et financières de l'entreprise ou la connaissance des prévisions d'investissements ou d'accroissement ou de réduction de la main-d'oeuvre afin d'agir en prévision,

« La résistance offerte par les syndicats nord américains à l'introduction des modes de participation européens trouve sa source dans la philosophie d'action qui leur est propre ».

entre autres, des changements qui peuvent avoir des incidences sur l'emploi? N'y a-t-il pas un mouvement dans ce sens en Amérique du Nord?

M. Lemelin:
Le mouvement est encore à l'état embryonnaire. Il est loin d'être généralisé. Ce que les syndicats négocient, présentement, ce ne sont pas des mesures de planification, mais plutôt des mesures de protection. On ne négocie pas le plan de développement de l'entreprise ou de la société, mais on négocie, en ce qui a trait au changement technologique, des indemnités de licenciement, des cours de formation professionnelle et de recyclage, et ainsi de suite. Les revendications se situent toujours au niveau de la réaction de défense, des mesures correctives plutôt que préventives. Il y a cependant un éveil.

R. Doucet:
En effet, la négociation collective ne règle pas tous les problèmes des syndiqués. Lorsque les changements sont trop rapides ou trop brusques, la convention collective ne réussit pas toujours à protéger adéquatement les syndiqués. Ainsi, lorsque l'employeur ferme une usine ou effectue d'importants changements technologiques, le syndicat doit se contenter, dans la plupart des cas, de négocier des indemnités de licenciement, ou des formules de recyclage, selon les cas. Il n'intervient pas au niveau de la planification de l'emploi ou du changement. Les combats qu'il livre à l'employeur dans de telles circonstances sont des combats de résistance (refus du changement). La grève de La Presse en 1971 est un exemple d'un tel combat. Le conflit récent au ministère des Postes en est un autre. Voilà pourquoi, à mon avis, les syndicats nord-américains se tournent de plus en plus vers de nouvelles formes de participation dans l'entreprise. À titre d'exemple, le président du Syndicat canadien des travailleurs du papier, monsieur L.-Henri Lorrain, a réclamé, lors du dernier congrès de cet organisme, tenu en juin 1976, que les membres salariés de cette industrie obtiennent plus de contrôle sur la production, les investissements, la mise en marché, la fixation des prix et la gestion du personnel. Dans cette optique, un certain nombre de représentants de ce syndicat se sont rendus dans plusieurs pays d'Europe de l'ouest, l'Allemagne et la Suède, pour étudier les structures de participation dans ces pays.

Le projet de loi de la CEE sur le statut des sociétés européennes et le projet de coordination des lois nationales sur la structure des sociétés et la participation des employés

Depuis 1970, la Commission de la Communauté économique européenne propose l'adoption d'une loi sur les statuts des sociétés européennes — une réglementation permettant aux sociétés des pays européens qui veulent fusionner avec des sociétés d'autres États membres de la Communauté de se faire enregistrer en vertu de la loi de la Communauté et non plus en vertu des lois des États membres. Entre autres, les Statuts proposés fixent les obligations des sociétés à l'endroit des actionnaires, des créanciers, des employés et de l'ensemble de la société.

Des moyens sont prévus afin d'assurer que les activités des sociétés soient en accord avec les objectifs de la Communauté, dont l'institution d'un système de participation des travailleurs au processus de décision des sociétés européennes. Cette proposition est au centre des discussions depuis 1970 et des progrès substantiels ont été accomplis, qui permettent d'espérer un accord prochain des États membres.

Ce système de participation se présente en trois parties interreliées:

— La formation de Conseils ouvriers européens représentant tous les travailleurs d'une société européenne ayant des établissements dans divers États membres.

— L'octroi à une société du pouvoir de conclure avec les syndicats représentés dans ses divers établissements des conventions collectives uniformes dans toute la Communauté et, la partie la plus controversée:

— La représentation des employés au sein du Conseil de contrôle (le Conseil d'administration) de la société européenne, lequel désigne, supervise et, le cas échéant, révoque le Conseil de gestion.

Dans son « Livre vert » de 1975, la Commission propose en outre une réglementation flexible pour la coordination des lois nationales des États membres en ce qui a trait à la structure des sociétés anonymes et à la participation des employés à la gestion des entreprises.

L'harmonisation des lois nationales

Selon la proposition relative à la coordination des lois nationales, toutes les sociétés nationales visées par le projet doivent avoir, en plus de l'assemblée générale des actionnaires, un double système d'administration comprenant un Conseil de gestion et un Conseil de contrôle. De plus, les États membres doivent exiger, pour toutes les sociétés ayant 500 employés ou plus, que les employés participent à la désignation, selon diverses formules, des membres du Conseil de contrôle.

« Ainsi, les structures administratives des entreprises britanniques et françaises devront céder la place à la structure dualiste des deux Conseils de gestion et de contrôle qui existe en Allemagne depuis 1870. Les fonctions de la direction, qui sont présentement séparées de facto et réparties dans la plupart des grandes sociétés entre les différents membres d'un seul Conseil, seront alors séparées légalement, afin que le partage des responsabilités soit nettement établi.

« La participation des travailleurs au Conseil de contrôle, qui désigne et contrôle les membres du Conseil de gestion, donne aux employés l'occasion de prendre part aux prises de décision stratégiques en ce qui a trait aux programmes d'expansion et de contraction (pour lesquels le Conseil de gestion devra obtenir l'autorisation du Conseil de contrôle...). Cette participation se situe au plus haut niveau de la hiérarchie décisionnelle (...) ».

La réforme des entreprises nationales, qui est proposée par la Commission, pourrait se faire par étapes: des dispositions transitoires sont prévues. Et les gouvernements nationaux resteront libres de choisir les modèles de participation qui « correspondent le mieux à leurs traditions respectives dans le cadre d'une loi communautaire flexible ».

Le système de participation proposé pour la Société européenne

À la différence de l'approche flexible qui est adoptée en ce qui a trait à l'harmonisation des lois nationales des entreprises, le projet de loi des sociétés européennes — qui ne s'applique qu'aux sociétés qui désirent utiliser cette nouvelle forme légale — prévoit un système uniforme de participation des employés aux prises de décisions des sociétés.

Le Parlement européen, le Comité des affaires sociales et économiques, l'Union des Industriels des pays de la Communauté et d'autres associations européennes d'hommes d'affaires ainsi que les syndicats soutiennent ce principe de l'uniformité du système. Ces organismes ont toutefois manifesté leur désaccord quant au contenu du système proposé par la Commission.

La structure de participation prévue par le projet de loi est la suivante:

1 — Le Conseil ouvrier européen
Un Conseil ouvrier européen doit être formé dans toutes les sociétés européennes ayant des établissements dans divers États membres. Sa compétence est restreinte aux questions qui touchent l'ensemble de la société ou plusieurs de ses établissements et dont ne peuvent disposer les organismes qui représentent les travailleurs dans les établissements, au niveau national, dans le cadre de leur propre compétence. Les questions relevant de la négociation collective ne relèvent pas de la compétence du Conseil ouvrier européen.

La compétence du Conseil européen s'étend au droit d'être informé de toute question relative à l'administra-

tion de l'entreprise. Ses membres sont tenus de garder le secret sur les questions confidentielles. Le Conseil ouvrier doit être consulté avant que soient prises les décisions économiques importantes et doit donner son approbation aux décisions du Conseil de gestion qui ont des répercussions directes sur les employés. Si le Conseil ouvrier refuse d'entériner une décision du Conseil de gestion, la question peut être tranchée par un tribunal d'arbitrage.

Le Conseil ouvrier européen doit approuver le programme social que le Conseil de gestion est tenu d'instituer afin de faire face aux problèmes sociaux créés, par exemple, par la fermeture d'un établissement. La décision de fermer un établissement est toutefois prise par le Conseil de gestion avec le consentement du Conseil de contrôle, lequel aura auparavant consulté le Conseil ouvrier européen.

Sur recommandation du Parlement européen, les membres du Conseil ouvrier européen sont élus dans les établissements des sociétés européennes par tous les travailleurs selon une procédure électorale uniforme. Les élections sont tenues selon les règles de la représentation proportionnelle; des candidats peuvent être nommés par les syndicats et par des groupes de travailleurs.

2 — La réglementation des conditions de travail par des conventions collectives européennes

Les conditions d'emploi des travailleurs de la société européenne pourront être régies par conventions collectives européennes, conclues entre la société européenne et les syndicats représentés dans ses établissements, si les parties intéressées sont disposées à conclure une telle convention. Les conditions d'emploi prévues par une telle convention s'appliquent directement à tous les travailleurs qui sont membres d'un syndicat qui est partie à la convention. Les parties sont évidemment libres toutefois de fixer les conditions d'emploi par conventions collectives conclues « dans un contexte national ».

3 — La composition du Conseil de contrôle d'une société européenne

La société européenne aura un Conseil de gestion responsable de la gestion de l'entreprise et un Conseil de contrôle responsable de la nomination, de la surveillance et le cas échéant de la révocation du Conseil de gestion. Le Conseil de gestion tiendra le Conseil de contrôle informé de la conduite des affaires et soumettra les décisions importantes à son autorisation préalable (la décision de fermer une entreprise par exemple).

Tous les membres du Conseil de contrôle auront les mêmes droits et les mêmes obligations, notamment en ce qui a trait à l'accès à l'information et à la confidentialité.

« La composition du Conseil de contrôle a été au centre de la discussion sur la Société européenne depuis que cette nouvelle forme légale a été proposée pour la première fois par le professeur Sanders en 1959. La première proposition de la Commission en juin 1970 prévoyait un tiers de représentants des employés contre deux-tiers de représentants des actionnaires... Cependant, le Parlement européen, après quatre ans de discussions intenses au sein de ses Comités et au cours d'une longue discussion plénière le 11 juillet 1974, a proposé la composition tripartite suivante:

1/3 de représentants des actionnaires

1/3 de représentants des travailleurs

1/3 des membres nommés par ces deux groupes, lesquels membres doivent être indépendants et des actionnaires et des employés, et doivent représenter l'« intérêt général ».

Le nombre des membres du Conseil sera un nombre impair et divisible par trois ».

Les employés ne seront nullement représentés si la majorité des travailleurs habilités à voter se prononcent expressément contre une telle représentation. Dans ce cas, le Conseil de contrôle est composé exclusivement de représentants des actionnaires.

4 — Les groupes de sociétés

Le projet de loi prévoit un système semblable de participation des travailleurs pour les sociétés légalement indépendantes qui se regroupent sous une direction unifiée: les groupes de sociétés (les multinationales sont normalement des groupes de sociétés légalement indépendantes les unes des autres).

Lorsqu'une société européenne est un groupe qui occupe une position dominante, un Conseil ouvrier du groupe de sociétés doit être formé, dans lequel les travailleurs de toutes les entreprises du groupe sont représentés et dont les pouvoirs sont semblables à ceux du Conseil ouvrier européen pour les questions qui intéressent l'ensemble du groupe.

Sur recommandation du Parlement européen, les travailleurs de tous les établissements d'un groupe dont les sièges enregistrés sont situés à l'intérieur de la Communauté et qui sont dépendants de la société européenne prennent part aux élections des membres du Conseil de contrôle de la société européenne.

Lorsqu'une société européenne est un groupe de sociétés dépendantes, les directives que reçoit le Conseil de contrôle de cette société européenne ne peuvent être exécutées en l'absence du consentement du Conseil de contrôle que si les travailleurs dans les organes de la société qui détient le contrôle sont représentés d'une manière équivalente à celle prévue pour les sociétés européennes.

Cette information, citations comprises, est extraite de la communication présentée par le Dr John Pipkorn, de la Commission de la Communauté européenne, à la Conférence internationale sur les tendances en relations industrielles.

M. Leclerc:
Est-ce que l'inflation, qui fait ses ravages en Amérique du Nord comme ailleurs, et les politiques des revenus qui ont été adoptées par les gouvernements nord-américains n'auraient pas aussi incité les syndicats à revendiquer une participation aux prises de décision, dans le sens où on l'entend lorsqu'on parle d'accès à l'information et, en l'espèce, d'accès aux données économiques et financières des entreprises?

R. Doucet:
Je crois que oui. À partir du moment où un gouvernement, comme le gouvernement fédéral canadien, intervient d'autorité pour limiter les augmentations de salaires, de revenus et de profits, les syndicats vont certainement tenter d'obtenir les données économiques et financières des entreprises et d'obtenir le droit de participer aux grandes décisions qui peuvent contribuer à la hausse ou à la baisse de l'inflation.

M. Côté:
J'aimerais ajouter une précision au sujet des systèmes de participation européens et australien. Il ne faut pas se leurrer. A la conférence, on a beaucoup parlé de participation au niveau de l'établissement, participation qui existe ici aussi, de façon informelle comme on l'a dit. Cependant, là où l'Europe est en avance sur l'Amérique, c'est avec ce projet de loi sur les statuts des sociétés européennes. lequel prévoit une structure de représentation qui permettra vraiment aux travailleurs de participer aux décisions stratégiques, c'est-à-dire la planification à long terme de la société. De plus, les travailleurs pourront désigner des représentants aux conseils de contrôle (ou d'administration) des sociétés. Cela est un changement majeur. Il n'est pas certain toutefois que toutes les sociétés adhéreront à ce système — la réglementation n'est d'ailleurs pas contraignante — bien qu'un système semblable existe déjà en Allemagne, en Norvège et en Australie. Plusieurs employeurs européens s'y opposent, arguant, entre autres, du manque de compétence des travailleurs, de leur manque d'objectivité, de la dualité de rôle: les représentants des travailleurs protégeront-ils les intérêts de leurs camarades ou les intérêts à long terme de l'entreprise?

M. Leclerc:
En réalité, cela ne traduirait-il pas une remise en cause de l'entreprise dans l'économie libérale classique?

« A partir du moment où un gouvernement, comme le gouvernement fédéral canadien, intervient d'autorité pour limiter les augmentations de salaires, de revenus et de profits, les syndicats vont certainement tenter d'obtenir les données économiques et financières des entreprises et d'obtenir le droit de participer aux grandes décisions qui peuvent contribuer à la hausse ou à la baisse de l'inflation ».

« Un syndicaliste bien connu a dit récemment: « Les expériences d'autogestion dans une économie de libre entreprise, ça ne peut pas survivre; ce n'est pas l'entreprise qu'il faut changer, c'est tout le système ».

M. Côté:
Un syndicaliste bien connu a dit récemment: « Les expériences d'autogestion dans une économie de libre entreprise, ça ne peut pas survivre; ce n'est pas l'entreprise qu'il faut changer, c'est tout le système. » Mais cela ouvre un autre débat...

M. Leclerc:
J'aimerais revenir aussi sur le sujet de la tendance à une participation accrue des syndicats à la gestion des entreprises en Amérique du Nord. Le comité paritaire des supermarchés d'alimentation aux États-Unis, créé après le lancement en 1971 du programme américain de contrôle des salaires et des prix, regroupe des représentants des employeurs et des trois syndicats des deux millions de travailleurs du secteur. Il a été chargé non seulement de planifier une politique des salaires pour l'ensemble du secteur, mais aussi de recueillir et de transmettre des données sur les salaires et les profits et de prévoir, entre autres, les problèmes qui, à terme, pourraient découler de changements technologiques. Le comité remplit aussi le rôle d'expert-conseil auprès des nombreux comités de négociation du secteur. Ce genre de comité, donc, qui fonctionne au niveau de la direction, s'inscrirait-il aussi dans un mouvement de revendication d'un certain degré de participation des syndicats aux prises de décision « stratégiques », selon votre expression?

M. Lemelin:
Il faut apporter des nuances. Ce genre de comité répond à un besoin d'information. Ce besoin a toujours existé. Mais de tels comités sont consultatifs. Les syndicats ne décident pas de la politique d'investissement. Ils peuvent planifier une politique des salaires. S'il y a changement technologique à l'horizon ou en cours, les parties peuvent planifier les moyens d'en atténuer les conséquences dommageables pour les travailleurs ou, si possible, d'en faire bénéficier les travailleurs. Mais cela n'empêche pas une entreprise de prendre la décision d'introduire les changements technologiques.

M. Côté:
Les plus grands obstacles à la participation des travailleurs aux décisions aux niveaux de la gestion et de l'administration des entreprises et des sociétés sont la taille et la mobilité des entreprises modernes, notamment les sociétés multinationales. Les syndicats n'ont pas de prise sur ces

sociétés, les gouvernements non plus. Il faudrait d'abord que les États — des pays développés et des pays sous-développés — interviennent et réglementent les activités des multinationales, un peu comme on s'apprête à le faire pour la société transnationale européenne. Il s'agirait alors d'une participation de l'État au niveau de l'administration des sociétés. Au niveau de l'atelier et de l'entreprise, la participation des travailleurs aux décisions ne soulève pas des oppositions irréductibles puisque cela se fait sous une forme ou sous une autre. Mais au niveau de la gestion et du contrôle, je doute que les directions des multinationales acceptent de partager à égalité leur pouvoir de décision avec les syndicats; elles ont toute la liberté de mouvement voulue pour se déplacer à leur gré d'un pays développé à un pays sous-développé, ou l'inverse, selon les avantages qui leur sont accordés par les gouvernements des pays d'accueil. Si bien que, pour ma part, je crois peu à la possibilité d'une participation des travailleurs aux décisions économiques et financières des grandes sociétés, dans les domaines de la planification, la production et la distribution. Et si cela se réalisait, la participation des syndicats ne pourrait se faire que par l'intermédiaire des organismes syndicaux internationaux. Mais par cette voie, nous retrouvons les « professionnels » de la représentation dont nous parlions plus tôt...

M. Leclerc:
Il semble inévitable qu'il y ait dans ces organisations gigantesques ce que vous appelez des « professionnels » de la représentation.

M. Côté:
C'est possible. Mais les travailleurs de la base aimeront toujours que quelqu'un s'occupe de leurs problèmes quotidiens.

M. Leclerc:
Si les « professionnels » de la représentation qui transigent avec le siège social d'une multinationale réussissent à prévenir la fermeture totale ou partielle d'un établissement de la société, n'est-ce pas, cela aussi, défendre les intérêts des travailleurs de la base en ce qui a trait à leur vie quotidienne de travail? Il y aurait peut-être lieu, dans une optique de participation et surtout dans le contexte des multinationales, d'aborder la question sous l'angle des niveaux auxquels la participation directe serait souhaitable et réalisable et des niveaux auxquels il faudrait recourir à un sys-

« Pour ma part, je crois peu à la possibilité d'une participation des travailleurs aux décisions économiques et financières des grandes sociétés, dans la planification, la production et la distribution ».

tème de participation représentative, pourvu que l'information depuis le bas vers le haut et en sens inverse, parvienne à tous...

R. Doucet:
Le concept de participation recouvre plusieurs réalités. Pour ma part, je l'insère dans une structure qui comporte plusieurs degrés et plusieurs niveaux de participation. Les degrés de participation vont de la simple information passive, à la consultation — qui est un processus faisant place à une participation déjà un peu plus active, à la cogestion et, enfin, à l'autogestion — qui est la forme la plus complète de participation. Les niveaux de participation, ce sont ceux de la tâche et de l'atelier de travail, de l'usine, de l'entreprise, de l'ensemble des entreprises d'une société, de l'ensemble des sociétés dans un secteur et, finalement, de l'ensemble de l'économie.

Si on entend par participation, une participation totale aux prises de décision économiques, seule une économie autogérée peut en donner les moyens. Même une économie socialiste n'offre pas la possibilité d'une participation totale des travailleurs aux décisions: c'est une bureaucratie qui détermine, en fonction de besoins qu'elle détermine, ce que la population doit produire et doit consommer. Le degré de participation des travailleurs au pouvoir de décision dans un tel régime est peut-être plus faible encore que dans un régime capitaliste où les travailleurs, par l'intermédiaire du syndicat, du comité d'entreprise ou du conseil ouvrier, peuvent exercer un contrôle, dans une plus ou moins grande mesure, sur les conditions de travail.

Les principales caractéristiques des sociétés multinationales

M. Leclerc:
Abordons maintenant la question de la négociation collective avec les sociétés multinationales. Nous verrons peut-être s'il existe des possibilités de participation des travailleurs aux décisions sociales et économiques des entreprises sur une aussi grande échelle.

R. Doucet:
À ce sujet, il faut d'abord définir ce qu'est une multinationale. Une multinationale est une société qui a son siège dans un pays donné, qui fabrique

Le contrôle social des activités des sociétés multinationales: réglementation, revendications et projets

Les Nations Unies

L'Organisation des Nations Unies et certaines de ses institutions étudient depuis quelque temps, divers aspects de la question du contrôle des sociétés multinationales. Entre autres:

L'*Organisation internationale du travail* a convoqué des réunions tripartites de spécialistes chargés de l'étude des sociétés transnationales et de leurs obligations sociales.

La Conférence générale des Nations Unies sur le commerce et le développement travaille depuis quelque temps à l'élaboration d'un Code de conduite pour le transfert de la technologie.

L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, en 1974, une résolution sur le Nouvel ordre économique international qui fait mention de « la réglementation et la supervision » des activités des sociétés multinationales. Le programme d'action rattaché à cette résolution prévoit la formulation et l'application d'un code de conduite des sociétés multinationales.

Le Conseil économique et social des Nations Unies a créé, en 1974, une *Commission intergouvernementale sur les sociétés transnationales*, secondée par un Centre de documentation et de recherche. Cette commission est un organisme de 48 membres, qui se réunit annuellement et qui a reçu la mission de formuler une série de recommandations devant servir de base à l'élaboration d'un Code de conduite des sociétés multinationales. Depuis, la Commission a tenu deux sessions, et la décision a été prise de procéder à la rédaction d'un tel Code, indépendamment de la nature légale qui lui sera donnée. Ce projet de code doit être présenté en 1978.

Les groupes régionaux intergouvernementaux

Les six pays du Pacte Andin en Amérique latine ont adopté une politique commune au sujet des investissements étrangers, laquelle touche, entre autres, l'importation de la technologie. Cette réglementation fait partie du traité adopté en 1968 par la Bolivie, le Chili, la Colombie, l'Équateur et le Pérou et ultérieurement signé par le Vénézuela.

La Communauté économique européenne a un projet de loi sur le statut de nouvelles sociétés européennes (voir le texte exposant les grandes lignes de ce projet de loi).
L'Organisation pour la coopération et le développement économique (O.C.D.E.) travaille depuis plus de trois ans à l'élaboration de lignes de conduite pour les sociétés multinationales, lignes de conduite que les États

membres auraient la faculté de recommander aux sociétés qui ont des établissements sur leur territoire.

L'Organisation des États américains étudie aussi la possibilité d'adopter un tel code de conduite.

« Il y a lieu de souligner qu'un haut niveau d'intégration, comprenant l'harmonisation des lois nationales, peut être le moyen le plus efficace d'atteindre l'objectif de la supervision des sociétés transnationales. En dehors de la C.E.E. et du Pacte Andin, toutefois, il ne semble pas que cette voie d'approche soit prédominante, du moins pour l'instant. Par conséquent, on emploie plus souvent les termes « code » ou « lignes de conduite » qu'on ne parle de lois ou de statuts légaux ».[1]

Le mouvement syndical

À son 11e congrès mondial (Mexico, 17-25 octobre 1975), la *Confédération internationale des syndicats libres* a adopté une charte sur les multinationales intitulée: « Charte des revendications syndicales pour le contrôle législatif des sociétés multinationales ».

Selon la C.I.S.L., les mesures proposées dans cette charte devraient être adoptées par les Nations Unies sous forme de conventions internationales et par les gouvernements sous forme de législations nationales et de règlements administratifs.

La Fédération mondiale des syndicats, à son congrès de 1975, a adopté une « Charte des droits syndicaux et des revendications économiques et sociales des travailleurs des pays capitalistes à l'époque actuelle », dont un chapitre est consacré aux sociétés multinationales.

En 1974, la *Confédération syndicale des pays nordiques* a rédigé un programme de mesures de contrôle des sociétés transnationales qui a été présenté, en premier lieu, aux gouvernements des pays nordiques.

En 1975, le *bureau de la Confédération européenne des syndicats* a adopté une résolution sur le droit de participation des travailleurs dans les sociétés multinationales.

Enfin, il y a les *Fédérations professionnelles internationales*, qui cherchent à obtenir une coordination internationale des négociations de leurs affiliés avec les sociétés multinationales. Ce sont, entre autres, la Fédération internationale des ouvriers sur métaux qui, en 1972, regroupait plus de 9 millions de travailleurs dans plus de 70 pays (et dont le secrétaire général adjoint, Daniel Benedict, était l'un des conférenciers à la Conférence internationale de Montréal), et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie et des industries diverses. Cette dernière fédération a créé, depuis 1969, aux fins de la coordination des négociations avec les multinationales, une vingtaine de Conseils mondiaux permanents et non permanents pour autant de sociétés multinationales (et la création d'une quinzaine d'autres conseils est prévue). Ces Conseils sont formés de représentants des syndicats affiliés qui représentent les personnels des sociétés multinationales.[2]

Les employeurs

La *Chambre internationale de commerce* a adopté, en 1972, un ensemble de lignes de conduite pour les investissements internationaux, contenant des recommandations aux investisseurs, aux gouvernements des pays où les investisseurs ont leur siège social et aux gouvernements des pays qui sont les hôtes des investisseurs. Plusieurs sociétés transnationales ont adopté des codes ou des lignes de conduite internes régissant leurs relations avec les gouvernements, les organisations et les individus des pays qui sont leurs hôtes.

---

[1] *Kari Tapiola*, adjoint spécial au directeur exécutif du Centre des Nationas Unies sur les sociétés transnationales, dans la communication qu'il a présentée à la Conférence internationale sur les tendances en relations industrielles tenue à Montréal, en mai dernier. Toute l'information transmise dans ce texte est extraite de cette même communication, sauf celle dont la source est indiquée ci-dessous.

[2] L'information contenue dans ce paragraphe est extraite de: *Charles Levinson*, « Le contre-pouvoir multinational — la riposte syndicale » 1974, Éditions du Seuil.

M. L.

un certain nombre de produits ou donne des services et qui, dans le cadre de son programme d'expansion, décide de construire une usine ou des usines dans d'autres pays dans la même ligne de production ou dans une ligne de production reliée d'une manière ou d'une autre à sa propre ligne de production. Elle peut diversifier sa ligne de production comme l'a fait, par exemple, ITT. On peut dans certains cas parler de ligne de montage internationale. Ainsi, IBM, par exemple, construit une usine qui fabrique une partie des produits dont elle a besoin dans un pays et, dans d'autres pays, d'autres usines qui fabriquent d'autres parties du même produit. On parle le plus souvent des multinationales américaines parce qu'elles sont en majorité américaines. Mais il y a un nombre important de sociétés européennes ou japonaises qui sont aussi des multinationales.

« Les syndicats ont le sentiment de n'être jamais capables de rejoindre le pouvoir de décision, alors qu'il est important pour le syndicat de négocier avec celui qui décide ».

Il faut également préciser, dès le départ, que les principaux griefs des syndicats à l'endroit des multinationales ne touchent pas seulement les relations du travail: elles touchent aussi l'aspect politico-social des activités des multinationales — la politique de ITT au Chili, entre autres. Ils s'en prennent aussi aux systèmes d'évasion fiscale, ou encore aux changements dans l'économie d'un pays par le moyen des prix de transfert et même par l'obtention de contrats importants en versant des pots de vin. L'exemple récent de Lockheed illustre ce point.

Ceci dit, pour nous en tenir aux relations de travail, il est important de souligner les principales caractéristiques des multinationales dont se plaignent les chefs syndicaux.

Une première caractéristique: le contrôle à distance. La multinationale contrôle à distance sa politique d'investissements, bien sûr, mais aussi très souvent, sa politique de gestion du personnel et de relations du travail. Plusieurs multinationales ont des systèmes internationaux d'évaluation des tâches: ITT, par exemple, a institué à sa filiale Rayoneer, au Québec, un système d'évaluation des tâches qui est le même aux U.S.A. et dans tous les pays où elle a des établissements. Dans ce domaine, les syndicaux nationaux n'ont jamais leur mot à dire parce que les décisions sont prises au siège social. Les syndicats ont le sentiment de n'être jamais capables de rejoindre le pouvoir de décision, alors qu'il est important pour le syndicat de négocier avec celui qui décide. Or, négocier avec une multinationale, en Europe par exem-

ple, équivaut, en réalité, à négocier avec le subalterne de quelqu'un qui est outremer et qui télégraphie ses décisions.

Une deuxième caractéristique: les possibilités de transfert soit d'équipement, soit d'usine, soit de production, comme élément d'une stratégie de relations du travail. Le président de la société Ford a été l'un des premiers à se servir de cette stratégie: en 1971, pendant une grève des travailleurs britanniques de Ford, le président de la société a déclaré, au cours d'un voyage dans un pays asiatique, que si la société ne pouvait pas régler ses problèmes avec les syndicats britanniques, elle se retirerait probablement de ce pays. D'autres ont suivi son exemple. Chrysler, entre autres, a fait des menaces aussi radicales. Plus près de nous, ici au Québec, nous avons eu l'affaire Firestone. Cette société devait investir dans l'agrandissement de l'usine de Joliette. Au cours d'une grève récente de ses employés, elle a menacé de modifier ses plans d'investissement et d'investir ailleurs qu'au Québec.

M. Leclerc:
En général, les syndicats n'y voient-ils pas des menaces de représailles, menaces que l'on profère chaque fois que les syndicats ou les gouvernements ne sont pas assez conciliants?

R. Doucet:
Oui! Et cela m'amène à faire une distinction entre la société nationale et la multinationale: si la première profère de telles menaces, elle est moins susceptible de credibilité qu'une multinationale. Pour plusieurs raisons. L'entreprise nationale a tout un réseau national d'affiliations et d'allégeances politiques et commerciales qui la rend moins indépendante. Et dans ce cas le syndicat peut non seulement se servir de sa propre force de pression, mais il peut aussi faire intervenir le gouvernement afin d'empêcher que ces menaces ne soient mises à exécution. Par contre, la multinationale, dont la décision est prise à l'étranger, est non seulement hors d'atteinte, mais elle est aussi perçue comme étant beaucoup plus capable d'exécuter ses menaces de représailles. Ces craintes sont d'autant plus fondées que certaines multinationales l'ont déjà fait. C'est le cas de Firestone. En fait, les multinationales n'emploient pas des stratégies bien différentes de celles des sociétés nationales, mais elles peuvent les mettre en oeuvre beaucoup plus efficacement.

M. Leclerc:
Ce qui nous conduit, n'est-ce pas, aux conséquences de leurs politiques d'investissements sur l'emploi, dans les pays d'accueil aussi bien que dans le pays du siège social?

R. Doucet:
Oui. Car généralement une décision d'une multinationale peut avoir des répercussions beaucoup plus importantes sur l'emploi qu'une décision semblable d'une société nationale.

La troisième caractéristique: la centralisation de l'information. Un syndicat peut très difficilement connaître les paramètres d'une multinationale, tant en ce qui a trait aux investissements qu'en ce qui concerne le nombre de filiales ou d'établissements, le nombre d'employés par établissement, et les conditions de travail dans chaque établissement.

L'une des principales revendications des fédérations syndicales internationales, surtout la Fédération de la métallurgie, est l'accès à cette information.

Elles veulent savoir, entre autres, qui sont les actionnaires des sociétés, quels sont les « holdings » et les liens entre les multinationales entre les divers pays, quel est le type de production de chaque entreprise, quelles sont les données économiques et financières surtout sur la situation consolidée des sociétés.

Les multinationales sont très cachotières au sujet des profits qu'elles font à l'échelle internationale. Un bon exemple du genre de situation que cela crée est celui de la société Saint-Gobain. En France et aux États-Unis, la direction disait toujours aux syndicats qu'elle ne faisait pas de profits. Or, un jour, la maison-mère en Suisse a été obligée de révéler à ses actionnaires — afin de faire échouer le projet qui avait été conçu de vendre l'une de ses filiales présumément non rentable — qu'elle faisait de très gros profits: en un an, des profits consolidés de 47%...

Voici maintenant la quatrième caractéristique: elle tient au type d'organisation et de structure administrative et à la philosophie de la société multinationale. Cela est particulièrement important dans le cas des multinationales américaines. Plusieurs d'entre elles administrent leurs entre-

prises selon leur conception américaine des relations du travail. C'est ainsi qu'une multinationale se comporte dans un pays européen, par exemple, exactement comme elle le fait aux USA: dès qu'un syndicat se présente, elle s'y oppose et le combat tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas contrainte par la loi ou par un organisme quelconque de reconnaître le syndicat. Ce qui est contraire aux coutumes et à la philosophie de l'entreprise britannique et européenne en général, laquelle admet volontiers de traiter avec les syndicats. Les multinationales, elles, se croient d'autant plus autorisées à tenter de faire échec à l'organisation syndicale des travailleurs que le système d'accréditation syndicale n'existe pas dans ces pays. Il va sans dire qu'il en résulte de sérieux affrontements...

Nous avons un exemple de ce type de comportement ici au Québec: celui de United Aircraft. Parce que le régime de sécurité syndicale du type formule Rand n'est pas pratique courante aux États-Unis, United Aircraft y a fait ici l'opposition farouche que l'on sait. Cette formule qui est d'origine canadienne est pourtant généralement acceptée par les grandes entreprises au Canada et surtout au Québec. On voit donc que, généralement, la multinationale agit à l'étranger selon ses concepts et sa philosophie propres et qu'elle prend un certain temps à s'adapter aux conditions locales. Il y a toutefois des variations du degré d'adaptation des multinationales. Le professeur Everett M. Kassalow, * en a donné plusieurs exemples lors de la conférence. Celui, entre autres, de General Motors qui a une administration beaucoup plus décentralisée que la société Ford.

La loi des avantages comparés

M. Leclerc:
C'est aussi le professeur Kassolow qui a déclaré que la capacité d'adaptation des multinationales aux régimes de relations du travail des pays qui les reçoivent varie non seulement selon leurs propre politique administrative, mais aussi selon les régimes particuliers de relations du travail de ces pays et selon la façon dont ils accueillent les multinationales.

* Le professeur Everett M. Kassalow de l'Université de Wisconsin, Madison.

Ainsi, la capacité d'adaptation des multinationales varie selon la solidité ou la faiblesse, selon la rigidité ou la souplesse, des régimes de relations du travail. L'exemple que vous avez donné de la société Ford qui, pendant la grève de 1971 en Grande-Bretagne, menaçait de se retirer du pays si on ne lui donnait pas des assurances de stabilité des relations ouvrières pour plusieurs années à venir, en est une illustration.

La capacité d'adaptation des multinationales varie aussi selon le degré de dépendance ou d'indépendance des économies nationales à l'endroit des investissements étrangers. Le professeur Kassalow donne ici l'exemple de la Belgique et des Pays-Bas où les multinationales contrôlent une grande partie de la grande industrie et où, pour cette raison, elles peuvent avoir un plus grand impact sur les relations du travail qu'en France, par exemple, où le rôle des multinationales, est plus limité.

Enfin, elle varie aussi, cette capacité d'adaptation selon les politiques gouvernementales d'accueil des multinationales: selon les concessions que les gouvernements sont disposés à leur faire en ce qui a trait à la fiscalité, selon qu'ils consentent ou non à investir dans les infrastructures, à modifier leurs lois sur les relations du travail, sur la fiscalité, etc. À ce sujet, le professeur Kassalow a donné l'exemple de Singapour, où le gouvernement exige que les multinationales reconnaissent les syndicats et négocient avec eux, au contraire de la Corée du Sud qui a aboli presque toute fonction syndicale véritable afin d'exercer un plus grand attrait sur les investissements étrangers. Ce qui a d'ailleurs eu une conséquence logique. À Singapour, où des multinationales américaines exigeaient comme condition préalable à leurs investissements que les travailleurs ne soient pas syndiqués, elles se sont fait répondre qu'elles pouvaient aller s'installer ailleurs. C'est précisément ce qu'elles ont fait: elles sont allées soit en Corée du Sud soit à Taiwan. Autrement dit, non seulement les multinationales refusent souvent de s'adapter aux régimes nationaux de relations du travail, mais elles exigent aussi souvent, avant de décider d'investir dans un pays, qu'on leur donne des garanties de stabilité des relations ouvrières, qu'on les assure d'un climat serein... Ce serait la tactique des menaces des représentants avant le coup, pour ainsi dire?

« ... non seulement les multinationales refusent souvent de s'adapter aux régimes nationaux de relations du travail, mais elles exigent aussi souvent, avant de décider d'investir dans un pays, qu'on leur donne des garanties de stabilité des relations ouvrières... ».

R. Doucet:
Oui, c'est bien ce qui se passe. Un représentant des multinationales à la conférence a laissé échapper une phrase qui en dit long. Il a dit: « les multinationales fonctionnent généralement en vertu de la loi des avantages comparés. » Ce qui laisse entendre qu'une entreprise multinationale, avant de s'introduire dans un pays, fait l'étude des différents avantages qu'offrent les pays et agit un peu comme un entrepreneur qui soumet un contrat à divers sous-traitants avant de l'accorder à celui qui propose le meilleur marché.

Les multinationales sont évidemment portées à investir dans les pays où cela leur est le plus avantageux. Des représentants des multinationales vous diront surtout qu'ils suivent les marchés plutôt que les coûts de main-d'oeubre. Cela est peut-être vrai dans certains cas. Mais dans le cas des produits électroniques, notamment, cela n'est pas vrai. Puisqu'on sait que les sociétés américaines de produits électroniques ont installé des usines dans les pays où la main-d'oeuvre est très bon marché, tandis que le principal marché où elles écoulent ces produits est encore celui des États-Unis. Elles ramènent aux États-Unis les produits fabriqués ailleurs.

M. Leclerc:
Le professeur Kassalow, encore une fois, s'appuyant sur un article de la revue *The Economist,* avril 1976, intitulé « Multinationals want to go home », a dit que certains pays « récipiendaires » sont de plus en plus hostiles aux multinationales et que cela est peut-être à l'origine d'une baisse du taux de croissance des investissements des multinationales à l'étranger. Les multinationales commenceraient-elles à se retirer chez-elles?

M. Lemelin:
Cela est déjà commencé, à partir de la loi des avantages comparés. S'il leur est plus profitable de rester chez-elles, elles resteront chez elles.

R. Doucet:
Certains pays peuvent être hostiles, mais d'autres pays continueront de les accueillir.

Je reviens à la politique administrative des multinationales, politique que les multinationales internationalisent en ce sens qu'elles fonctionnent à l'étranger comme elles le font dans leur pays

d'origine. Elles exportent, pour ainsi dire, leurs méthodes de fonctionnement, dans le domaine des relations du travail comme dans les autres. Ainsi, Massey-Ferguson, une multinationale canadienne, a réussi à négocier et à conclure une convention collective en Australie, au mépris des lois du pays. Car en Australie la négociation des conventions collectives est remplacée par l'arbitrage obligatoire des conditions de travail. Massey-Ferguson a ainsi réussi à contourner le système d'arbitrage obligatoire parce qu'elle a convaincu le syndicat de sa filiale australienne du bien-fondé de sa politique de négociation et de la nécessité d'adopter la même politique dans tous ses établissements.

Quant à la gestion du personnel, la politique des multinationales est généralement mieux structurée et comporte plus d'avantages pour le personnel que les politiques des sociétés nationales. Ce qui rend la tâche difficile aux syndicats nationaux qui sont alors en présence de systèmes d'évaluation des tâches et de rémunération, et de programmes sociaux qui leur sont en grande partie inconnus. (Daniel Bénédict a dit à la conférence que toutes les entreprises multinationales ou nationales de plus de 500 employés offrent des régimes d'avantages sociaux supérieurs à ceux des entreprises de moins de 500 employés).

L'ensemble des facteurs que j'ai mentionnés produit ces résultats. Ils rendent plus difficile l'organisation syndicale des travailleurs de l'établissement. Une fois reconnu, le syndicat a du mal à négocier des conditions de travail supérieures à celles que la société est disposée à offrir, ou encore des conditions qui répondent mieux aux besoins des travailleurs et qui sont la règle dans les entreprises nationales, mais que la multinationale refuse d'accorder parce qu'elle préfère les remplacer par le type de régime qu'elle accorde dans son pays d'origine. Lorsque vient, ensuite, le moment de régler les différends, le syndicat doit surmonter des difficultés plus grandes encore.

Les syndicats utilisent leurs armes traditionnelles: grève, ralentissement..., mais ces armes n'ont plus la même puissance lorsqu'utilisées à l'encontre des multinationales. Parce que celles-ci peuvent absorber une grève plus facilement que les sociétés nationales: la grève ne touche qu'une partie infime de la production; la multinationale peut déplacer la production; elle peut aussi, étant à l'abri des pressions du milieu, recourir à des tac-

« Les syndicats utilisent leurs armes traditionnelles: grève, ralentissement..., mais ces armes n'ont plus la même puissance lorsqu'utilisées à l'encontre des multionationales ».

« D'abord et avant tout la réaction syndicale est une réaction conservatrice en ce sens qu'elle tend à conserver les droits acquis ».

tiques que les sociétés nationales voudraient peut-être employer, mais ne peuvent pas employer à cause de l'environnement politico-social — des tactiques comme l'embauche de casseurs de grève afin que l'entreprise puisse fonctionner pendant la grève, ce qui produit parfois les résultats souhaités.

C'est peut-être cette dernière conséquence des menées des multinationales que les syndicats redoutent le plus. Un syndicat qui perd une grève éprouve une difficulté réelle à conserver l'adhésion de ses membres et à nourrir leur combativité, d'autant plus que les avantages très souvent supérieurs qui leur sont accordés par les multinationales peut ébranler leur croyance en l'utilité du syndicat. De sorte que les syndicats dans une entreprise multinationale doivent sans cesse lutter pour conserver l'adhésion de leurs membres.

La réaction des syndicats

Devant ces faits, quelle est la réaction des syndicats? Elle se situe à plusieurs niveaux. D'abord à un niveau défensif. À la conférence, Daniel Benedict, secrétaire général adjoint de la Fédération internationale de la métallurgie, en a donné une multitude d'exemples. Les moyens de défense sont les moyens traditionnels: grève, campagne d'information de la population, occupation... Par ces moyens, les syndicats parviennent souvent à réduire l'impact des décisions des sièges sociaux des multinationales. Ils ne réussissent toutefois pas, remarquez bien, à infléchir fondamentalement la politique administrative des sociétés — la politique de rationalisation administrative.

M. Leclerc:

Le mouvement syndical ne cherche-t-il pas à se donner des moyens d'action par lesquels il pourrait amener les sociétés à modifier leur politique plutôt que de ne chercher qu'à combattre les résultats désavantageux de ces politiques, comme vous venez de le dire?

R. Doucet:

D'abord et avant tout la réaction syndicale est une réaction conservatrice en ce sens qu'elle tend à conserver les droits acquis. Et une réaction de défense en ce sens qu'elle tend à préserver les conditions de travail existantes et une sécurité d'emploi qui était là de par l'inertie, pour ainsi dire, de l'entreprise.

Les transferts d'investissements et de production des multinationales ont entraîné, dans le monde industrialisé seulement, la perte de centaines de

milliers d'emplois, dont une bonne partie aux É.U. Les américains eux-mêmes se plaignent du comportement des multinationales parce qu'ils ont été les premiers à souffrir de ces grands déplacements. Dans le seul secteur de la radio, de la télévision et des produits électroniques (un cas cité par Daniel Benedict) les multinationales ont licencié 100,000 travailleurs, selon le plus important syndicat du secteur: le Syndicat international des travailleurs de l'électricité (IUE). À la conférence, un représentant d'un autre syndicat du même secteur, la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, a dit que 16,000 travailleurs ont été licenciés dans son seul syndicat local à Chicago.

Dans ces situations, la réaction syndicale est de nature défensive, comme je l'ai dit. Parmi les méthodes utilisées, lors de la fermeture d'entreprises, il y a l'occupation, l'alerte des média d'information, l'alerte des gouvernements locaux et nationaux et le soutien à un nouveau type d'action: la prise en charge de l'établissement par les travailleurs qui en font un établissement autogéré. C'est l'affaire Prestige en Belgique, une petite entreprise d'une multinationale que la direction décide de fermer du jour au lendemain et que les employés décident d'occuper et d'administrer selon la formule de l'autogestion. Comme cela s'est fait à Tricofil, ici. Les syndicats soutiennent ces initiatives d'autogestion, tout comme ils l'ont fait ici pour Tricofil.

L'affaire Saint-Gobain

Le deuxième type de réaction syndicale, que je qualifierais d'offensive, relève du domaine de la négociation collective. On en trouve une foule d'exemples dans l'ouvrage de Charles Levinson: « Le contre-pouvoir multinational »*. Ce sont des exemples de coordination internationale de la négociation collective avec les multinationales. L'affaire Saint-Gobain dont Levinson relate les péripéties dans ce livre, témoigne des succès que les syndicats peuvent remporter par ce mode d'action. Cette affaire, à laquelle j'ai déjà fait allusion, vaut qu'on s'y arrête: c'était probablement la première fois que la négociation collective était coordonnée sur une aussi grande échelle. Depuis toujours, Saint-Gobain, qui a son siège social en Suisse et plusieurs filiales en Europe et aux États-Unis, n'accordait aux syndicats que de très faibles majorations salariales sous prétexte qu'elle ne faisait pas de profits. Vint un jour toutefois où elle fut obligée, afin de dissuader ses actionnaires de vendre les parts qu'ils détenaient dans une entreprise dont un autre propriétaire souhaitait faire l'acquisition, de déclarer qu'elle avait réalisé des gains consolidés de 47% en un an.

Armés de ces données, Levinson et sa Fédération ont décidé d'alerter tous leurs syndicats affiliés qui font affaire avec Saint-Gobain et qui, à l'époque, étaient en négociation aux É.U., en Allemagne et en Italie. En France, la C.G.T. avait déjà accepté une hausse annuelle de 3%. Mais ailleurs les négociations se poursuivaient et la Fédération a persuadé les syndicats qu'ils ne devaient pas régler à moins d'une hausse annuelle de 9%. Lorsque la société s'est rendu compte que la pression venait des trois pays à la fois, elle s'est assise à la table de négociation et a accordé non seulement la hausse de 9% réclamée, mais aussi une foule d'autres améliorations des programmes sociaux et du régime de sécurité de l'emploi.

Voilà donc, une réaction syndicale positive, que je qualifierais d'offensive, à l'endroit des multinationales. Le but ultime d'une telle action de la part de Levinson et de son groupe , n'est pas seulement d'obtenir des multinationales des conditions de travail supérieures à celles qui existent dans les petites entreprises parce qu'elles sont plus riches, mais aussi de mettre au point des plans d'action internationale que pourraient adopter tous les syndicats qui transigent avec les multinationales. L'autre but ultime du groupe de Levinson est de négocier le partage des droits de gestion, au niveau des investissements, afin de mettre un frein au chantage international des multinationales.

M. Côté:
Cela ferait partie du mouvement vers la participation des travailleurs aux prises de décision au niveau du conseil d'administration...

R. Doucet:
Il s'agit bien d'un mode de participation, mais différent des modes législatifs. Dans le contexte de la négociation collective, le syndicat ne participe pas de façon continue à la gestion des entreprises. Il impose plutôt à la direction des contraintes administratives sous forme de clauses ou d'enga-

* *Charles Levinson*, « Le contre-pouvoir multinational: la riposte syndicale », 1974, Éditions du Seuil.

gements. En Italie, je crois, dans le secteur des produits chimiques, on a récemment fait inclure dans une convention une clause par laquelle la direction s'engage à maintenir des niveaux minima d'emploi avant de modifier ses politiques d'investissement. C'est là le type de contrainte que le syndicat désire négocier. Parce que le niveau de l'emploi détermine la capacité du syndicat de négocier.

Vers un contrôle international des multinationales?

Le troisième type de réaction syndicale englobe les pressions que font les syndicats auprès des organismes internationaux ou des gouvernements nationaux, ou des deux à la fois, afin de faire adopter des mesures de contrôle international et national des activités des multinationales en ce qui a trait aux investissements aussi bien qu'en ce qui touche les conditions d'emploi. Pour mettre un frein, encore une fois, au marchandage des multinationales.

Il y a plusieurs organismes internationaux et multinationaux qui, sous la pression des syndicats, ont entrepris des études ou des négociations à ce sujet. Entre autres, les Nations Unies, qui ont confié à une Commission le mandat de formuler des règles de conduite internationales. Aussi, l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE).

M. Leclerc:
Vous pouvez nous rappeler quelles sont les revendications syndicales?

R. Doucet:
Parmi les revendications syndicales, il y a celles que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), a formulées dans sa Charte sur les multinationales, adoptée au 11ième congrès mondial de la centrale, à Mexico, en octobre 1975.

Cette Charte porte, entre autres, sur les conditions auxquelles les gouvernements nationaux devraient soumettre les investissements étrangers, sur la nécessité de la diffusion internationale de l'information sur la structure, l'administration et la situation économique et financière, sur une base nationale et internationale, des multinationales et

sur la nécessité de politiques de gestion du personnel non discriminatoires. Enfin, ce cahier de revendications touche tous les aspects des activités des multinationales.

Les leaders syndicaux réclament une réglementation de la conduite des multinationales, par voie de traités entre les nations ou d'entente internationale. La grande question qui se pose, dans l'hypothèse de l'adoption d'une telle réglementation, est celle de savoir comment on la fera respecter. Ce pourrait être la méthode du boycottage international: les pays qui auraient adhéré au Code de conduite international pourraient infliger aux pays réfractaires un boycottage économique. Cela est un objectif; ce n'est pas encore fait et ce n'est pas pour demain.

M. Lemelin:
Oui, parce que si nous voulons être réalistes, il faut bien admettre que nous parlons presque d'un gouvernement ou d'un mécanisme de contrôle mondial.

R. Doucet:
C'est bien à cela qu'on arriverait. Pas un gouvernement mondial élu, mais un mécanisme de contrôle mondial par l'intermédiaire des nations, un peu comme le GATT ou les accords douaniers. Mais, je le répète, c'est une perspective lointaine. Elles ne sont pas nombreuses les nations qui sont présentement intéressées à ce qu'au moins certains de ces principes soient adoptés.

M. Leclerc:
On a peu parlé, à cette conférence, des pays sous-développés, qui, de toute manière, n'y étaient pas representés. Sauf, que je sache, un seul pays: la Jamaïque. N'y aurait-il pas eu lieu d'en tenir compte davantage?

R. Doucet:
On en a peu parlé parce que la conférence portait surtout sur les relations du travail. Et on s'en est tenus aux pays industrialisés parce que c'est surtout là où le conflit entre les syndicats et les multinationales a éclaté. La question que vous posez est cruciale. Cependant, le problème ne se pose pas en terme de relations entre les syndicats et les multinationationales, mais en terme de relations entre les pays. Parce que autant les pays industrialisés ont intérêt à ce qu'un Code de conduite

« Les leaders syndicaux réclament une réglementation de la conduite des multionationales, par voie de traités entre les nations ou d'entente internationale ».

« Il est nécessaire de tenir compte des politiques des gouvernements nationaux et de leur acceptation ou de leur rejet éventuels d'une réglementation internationale de la conduite des multionationales. Parce qu'il est impossible de concevoir un système de relations du travail qui, par le simple jeu des rapports de force entre un géant multinational et même un syndicat multinational, puisse parvenir à mettre au pas les multinationales ».

international soit adopté, autant les pays en voie de développement ont peut-être intérêt à ce qu'il y ait un certain laxisme quant à la façon d'accueillir les investissements étrangers.

M. Leclerc:
Daniel Benedict a, néanmoins, cité plusieurs exemples de soutien accordé par les syndicats des pays industrialisés à des syndicats de pays sous-développés. Il a rappelé que des 13-14 millions de travailleurs qui sont au service des multinationales en dehors des pays où elles ont leur siège social, seulement 2 millions le sont dans des pays sous-développés. Et pour ce qui est des mesures que peuvent prendre les gouvernements nationaux il a cité l'exemple de la Jamaïque, qui a adopté des mesures de contrôle démocratique des activités des multinationales dans le cadre d'une politique nationale de développement et dans le sens d'un nouvel ordre économique international. Il a dit qu'il était peut être symptomatique que ce soit un pays des Caraïbes qui ait emprunté à cet égard l'une des nouvelles voies d'approche les plus intéressantes. Cette nouvelle voie d'approche, c'est la décision du gouvernement Manley de la Jamaïque de contrôler les activités des multinationales de l'industrie de l'aluminium, et ce sont les démarches qu'il a entreprises auprès de pays voisins des Antilles afin qu'ils participent à une entreprise commune de transformation de la bauxite en alumine et en aluminium.

La nécessaire participation des États

M. Côté:
Il est nécessaire de tenir compte des politiques des gouvernements nationaux et de leur acceptation ou de leur rejet éventuels d'une réglementation internationale de la conduite des multinationales, parce qu'il est impossible de concevoir un système de relations du travail qui, par le simple jeu des rapports de force entre un géant multinational et même un syndicat multinational, puisse parvenir à mettre au pas les multinationales. Parler d'un système de relations du travail en faisant abstraction des politiques des États, cela me paraît illusoire.

Je comprends qu'on puisse néanmoins réussir à obtenir certains résultats, mais cela nous éloigne grandement de l'objectif de la participation des travailleurs aux décisions économiques. J'aurais aimé qu'à la conférence on situât dans leur con-

texte socio-politique, les expériences et les projets de participation qui ont été étudiés. Il n'est pas indifférent que ce soit les pays européens qui s'orientent vers une participation accrue des travailleurs: les pays de la CEE et les pays scandinaves, la Suède notamment.

On a beaucoup parlé de la direction prise par le gouvernement social-démocrate suédois, avec un projet de loi autorisant, entre autres choses, la cogestion au niveau des lieux de travail et, dans ce cas, les relations du travail ont exceptionnellement été reliées au contexte politique. Mais l'expérience suédoise est peut-être unique et il faudrait en faire l'objet d'une étude particulière.

J'aurais aussi aimé, dans cet ordre de préoccupations, que l'on discutât plus à fond la question de la participation des travailleurs dans le cadre des multinationales. Bien sûr, la nouvelle société européenne sera une société multinationale, et elle aura une structure de participation. Il s'agit là toutefois d'un cas particulier: les pays de la CEE présentent une certaine homogénéité sur le plan de l'administration des économies nationales et sur le plan des relations du travail. Ce facteur peut favoriser la participation des travailleurs aux décisions des entreprises, mais je doute fort qu'il soit pour autant une garantie de participation réelle. Pour plusieurs raisons: les sociétés, les travailleurs et les États se heurteront aux problèmes légaux que j'ai déjà soulignés et il est loin d'être assuré que la structure de représentation prévue entraîne une modification de la structure du pouvoir dans l'entreprise. C'est dire le peu de foi que j'ai en la possibilité d'une participation réelle des travailleurs aux décisions des multinationales. Je suis persuadé qu'aucune multinationale ne révélera aux travailleurs toutes ses grandes stratégies d'expansion même si les travailleurs en venaient à être représentés aux conseils d'administration. Et si cela se produisait, les représentants des travailleurs se heurteraient au problème de la confidentialité et ils ne pourraient même pas informer les travailleurs.

R. Doucet:
Il y aura aussi conflit d'intérêts.

M. Côté:
Bien sûr. Compte tenu de tout cela, je suis d'accord avec les syndicats qui refusent d'être placés dans une telle situation de conflit d'intérêts permanent.

Cela veut dire que dans le régime politique et économique actuel, la participation des travailleurs aux prises de décision économiques des entreprises nationales ou multinationales n'est pas possible. Il ne faut pas se leurrer. Et il faut sans doute aborder la question en premier lieu sous l'angle de la participation des États à la gestion des entreprises. Il faudrait aussi voir de plus près comment se pratique l'autogestion là où la formule est répandue, nommément en Yougoslavie.

M. Leclerc:
De tout ce que vous venez de dire, peut-on dégager la conclusion suivante? Étant donné que les syndicats nord-américains se dirigent moins vers une participation des travailleurs aux décisions économiques des entreprises que vers l'extension de la portée de la convention collective en y insérant un nombre croissant de contraintes, en même temps qu'ils s'orientent vers la centralisation de la négociation collective et la coordination internationale de la négociation collective, d'une part; étant donné, d'autre part, que les syndicats européens et australiens sont appelés, dans leurs affrontements avec les multinationales, à une action concertée avec les syndicats nord-américains: peut-on conclure que l'évolution des relations du travail dans tous les pays industrialisés serait dirigée vers un élargissement de la portée de la convention collective et vers une uniformisation des régimes de négociation collective.

M. Lemelin:
C'est, je pense, une tendance à long terme.

La négociation dans le secteur public: sur la même voie que le secteur privé

M. Leclerc:
Passons maintenant au secteur public: où s'en vont les relations du travail dans ce secteur?

M. Lemelin
On remarque d'abord un accroissement du taux de syndicalisation et une tendance accrue vers l'obtention du droit de grève en Amérique du Nord.

M. Leclerc:
Seulement en Amérique du Nord?

« Nous avons étendu au secteur public tous les principes et mécanismes du Wagner Act. Or, peut-être faut-il passer à un mode tout à fait différent de négociation ».

M. Lemelin:
Au cours de cette conférence, on a très peu parlé de l'expérience des pays européens ou autres en ce qui a trait au secteur public. Néanmoins, la même tendance existe. Il y a quelques mois au Japon, par exemple, les travailleurs du secteur public se sont mis en grève afin d'obtenir le droit de grève. D'ailleurs, dans plusieurs pays européens, le droit de grève dans la fonction publique est acquis.

M. Leclerc:
Quels sont les éléments d'information nouveaux qui ont été communiqués à la conférence?

M. Lemelin:
Il y en a malheureusement eu très peu. En 1971, il y a eu un congrès international sur les relations du travail dans le secteur public. Or ce sont essentiellement les mêmes débats qui ont été repris à la conférence, où l'on a parlé de la substitution de l'arbitrage obligatoire au droit de grève.

M. Leclerc:
Quels sont les questions ou les sujets que vous auriez aimé voir discuter?

M. Lemelin:
On n'a pratiquement pas discuté, par exemple, des services essentiels. On n'a pas non plus discuté de la possibilité d'établir un nouveau mécanisme de négociation propre au secteur public. Nous avons étendu au secteur public tous les principes et mécanismes du Wagner Act. Or, peut-être faut-il passer à un mode tout à fait différent de négociation.

M. Leclerc:
Le secteur public serait engagé sur la même voie que le secteur privé?

M. Lemelin:
Jusqu'à maintenant, je pense que oui. D'ailleurs on assiste peut-être dans le secteur public à une répétition de ce qui s'est passé dans le secteur privé. Au moment du Wagner Act, les affrontements entre patrons et syndicats étaient durs. Puis les parties ont appris à vivre ensemble. Dans la sidérurgie, par exemple, après avoir livré de durs combats et avoir mesuré leurs forces, les parties s'en remettent maintenant à l'arbitrage.

M. Leclerc:
On aurait renoncé à la grève dans le secteur de la sidérurgie? Où?

M. Lemelin:
Aux États-Unis. Au cours des dernières négociations le patronat et le syndicat sont convenus de ne pas recourir à la grève et au lockout et de s'en remettre à un arbitre.

M. Leclerc:
Mais cela n'est pas le signe d'une évolution vers la renonciation à la grève au profit de l'arbitrage dans l'entreprise privée?

M. Lemelin:
Oui. Dans le secteur privé. Et je pense que l'évolution sera la même dans le secteur public. Après s'être affrontées pendant quelques « rounds », les parties auront mesuré leur force et décideront sans doute de soumettre leurs différends à l'arbitrage. Ou bien, s'il y a des grèves, elles se feront avec plus de mesure, et peut-être de façon différente.

M. Leclerc:
Comment cela se passe-t-il en Grande-Bretagne? Un participant britannique à la conférence me faisait part de son étonnement de ce que les longues et nombreuses grèves du secteur public ici — nous étions fin mai — ne semblent pas nous émouvoir outre mesure. C'est l'impression qu'il recevait de la façon dont la question était traitée par les journaux. En Grande-Bretagne, a-t-il dit, de telles grèves feraient quotidiennement la manchette des quotidiens et le pays vivrait cela comme une situation de crise. Alors, d'où vient la différence? Quels moyens a-t-on trouvé d'éviter les longues grèves dans le secteur public en Grande-Bretagne?

M. Lemelin:
Le cas de la Grande-Bretagne est un peu spécial à cause des problèmes économiques du pays et du contrat social sur lequel se sont entendus les syndicats. Mais d'une façon générale en Europe, il n'y a pas, à toutes fins utiles, de longues grèves. Les grèves en Europe sont des grèves générales de courte durée. Et une grève générale est vraiment générale. C'est donc bien différent.

M. Côté:
Cela s'expliquerait-il, en partie, par le fait qu'en Europe, de façon générale, l'État joue un rôle plus positif au niveau de la planification générale de l'économie, ce qui n'est pas le cas ici? En France, on fait des gorges chaudes du plan, mais le plan est quand même indicatif, au moins...

M. Lemelin:
Assurément. Et il y a aussi un patronat qui est organisé et qui peut planifier avec le gouvernement et les syndicats le taux d'augmentation des rémunérations que l'économie est en mesure d'absorber. On ne trouve rien de tel ici.

M. Côté:
Il y a aussi les pressions qui sont exercées par les instances politiques et autres lorsque des conflits ouvriers menacent l'économie du pays.

Une troisième formule

R. Doucet:
Vous avez parlé du choix entre la grève et l'arbitrage. C'est un choix qui existe actuellement, qui est toujours là au point de départ: le choix entre la grève et l'arbitrage choisi volontairement, mais obligatoire quant à ses conditions.

M. Leclerc:
Cela suppose le retrait de ou la renonciation à une arme essentielle du mouvement syndical: la grève.

R. Doucet:
Oui, mais c'est un choix. Si un syndicat choisit la voie de l'arbitrage, son arme c'est, par exemple, sa situation défavorisée par rapport à d'autres qui lui permettra de rattraper les autres. Ou encore, négativement, si la situation du syndicat vis-à-vis ses membres fait en sorte qu'il serait impossible de déclencher une grève, le syndicat peut préférer gagner peu, et parfois beaucoup, par arbitrage plutôt que de tout perdre par la grève. Il y a des grèves perdues, pas seulement des grèves gagnées...

Ceci dit, ce qui m'étonne dans ce débat c'est qu'on ne soulève pas la possibilité d'une troisième formule qui permettrait de réduire la fréquence des grèves qui, en réalité, sont autant le fait de la

fonction publique fédérale que du secteur public québécois: contrôleurs aériens, postiers, personnel hospitalier...

M. Lemelin:
La question de l'arbitrage a soulevé plusieurs commentaires contradictoires: les uns affirmant que cette formule fonctionne bien chez eux ou chez leurs voisins, les autres affirmant le contraire.

R. Doucet:
On peut dire la même chose de la grève. Il est intéressant de constater que dans le débat actuel, le moyen que l'on appuie est celui dans lequel on a le plus confiance. Il y a là un important facteur psychologique. On a pu constater que notre personnel infirmier au Québec s'est mis en grève afin d'obtenir des conditions que le personnel infirmier de l'Ontario a obtenues par la voie de l'arbitrage; et même à ce prix, ce sont des conditions inférieures qui ont été obtenues au Québec. On peut donc se demander, quand on regarde cela objectivement, quel est le meilleur moyen d'obtenir les meilleurs résultats.

M. Leclerc:
Cela ne dépend-il pas aussi de la politique des gouvernements en cause?

R. Doucet:
La question qui se pose est celle des moyens. En Ontario, ce sont des arbitres qui ont décidé des conditions de travail qu'il convenait d'accorder au personnel infirmier.

M. Leclerc:
Dans une étude de la négociation collective dans le secteur public, n'y a-t-il pas un autre facteur qui doit entrer en ligne de compte: la portée de la convention collective?

M. Lemelin:
La convention collective dans le secteur public a une portée beaucoup plus restreinte que dans le secteur privé. Dans la fonction publique fédérale, par exemple, tout le système au mérite: promotions, rétrogradations, mutations..., est exclu de la négociation et, évidemment, de l'arbitrage. Il ne reste que quelques conditions de travail qui sont négociables ou arbitrables: traitements, heures de travail, droits aux congés et normes disciplinaires. Aux États-Unis, la portée de la convention est

plus restreinte encore. Et il y a peu d'États où les fonctionnaires ont le droit de négociation et il y en a encore moins où ils ont le droit de grève.

R. Doucet:
Au sujet de l'évolution du syndicalisme américain dans le secteur public, a-t-on prévu une évolution des États vers l'octroi du droit de grève ou, au contraire, le maintien de la situation présente?

M. Lemelin:
Il est certain qu'il y a évolution vers l'octroi du droit de grève. Plus les fonctionnaires le revendiqueront, plus l'État le leur accordera. Comme au Japon. Et comme au Canada, où le droit de grève a été accordé à la fonction publique fédérale parce que, entre la deuxième et la troisième lecture du projet de loi accordant le droit d'association et de négociation aux fonctionnaires, les postiers se sont mis en grève afin d'obtenir le droit de grève...

R. Doucet:
D'ailleurs, au Québec, le grand argument qui l'a emporté et qui est à l'origine du droit de grève dans le secteur public était: puisqu'il y a des grèves de toute manière, aussi bien accorder le droit de grève.

M. Leclerc:
On a beaucoup parlé de la participation des travailleurs aux prises de décision dans l'entreprise privée, mais il ne me semble pas que la question ait été soulevée en ce qui a trait au secteur public, sauf dans une communication sur la Suède présentée à l'atelier sur la participation.

M. Lemelin:
Cette question a été ignorée. ■

« Il est certain qu'il y a évolution vers l'octroi du droit de grève (dans le secteur public).
Plus les fonctionnaires le revendiqueront, plus l'État le leur accordera ».